

JUDr. Juraj KOLESAR
Professor
J.A. Komensky Universität,
Fakultät für Rechtswissenschaft
/CSSR, Bratislava/

ARBEITSVERHÄLTNISSE DER MITGLIEDER DER EINHEITLICHEN LANDWIRTSCHAFTLICHEN GENOSSENSCHAFTEN

I. Entstehung der Arbeitsverhältnisse mit den einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaften

1. Die Einheitliche Landwirtschaftliche Genossenschaft /ELG/ ist die freiwillige Vereinigung von den arbeitenden Bauern und anderen Werktätigen für die gemeinsame Verrichtung der grossbetrieblichen sozialistischen landwirtschaftlichen Produktion. Die ELG ist eine Volksgenossenschaft und zugleich eine freiwillige, gesellschaftliche Organisation.¹

Im Unterschied zu den Genossenschaften der kapitalistischen Gesellschaft ist die Volksgenossenschaft durch den spezifischen Zug charakterisierbar, dass die Mitglieder mit ihrer Arbeit in der kollektiven Wirtschaft der Genossenschaften persönlich teilnehmen. Deshalb zählt also der persönliche Arbeitsanteil in der kollektiven Wirtschaft der Genossenschaft zu den Grundrechten und Pflichten der Mitglieder der ELG. Die Normen des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechts betonen den persönlichen Arbeitsanteil der Mitglieder der ELG in der Genossenschaft, da dieses Moment einerseits als Mitgliedschaftsrecht, andererseits als Pflicht des Mitgliedes angesehen wird.

Die Normen widerspiegeln die Tatsache, dass das Recht auf Arbeit in der Genossenschaft und auf Arbeitslohn für die Genossenschaftsmitglieder garantiert wird. Der Arbeitslohn muss der Quantität, Qualität und gesellschaftlicher Bedeutung der Arbeit angemessen sein, weiterhin aber muss von den wirtschaftlichen Ergebnissen der Genossenschaft abhängen. Zugleich wird dem Mitglied zu Pflichten gemacht, dass es gemäss seiner Kraft und Bildung, seines Wissens persönlich in der Genossenschaft tätig sein soll, solange, bis es daran durch seinen Gesundheitszustand, Alter oder sonstige andere kennbare Gründe nicht verhindert wird. Das Mitglied muss während seiner Arbeit in der ELG die Verordnungen seiner Vorgesetzten durchführen, es muss die Vorschriften bezüglich der von ihm verrichteten Arbeit einhalten und es muss die Prinzipien der genossenschaftlichen Zusammenarbeit vor Augen behalten.

Aus den Thesen des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes ergibt sich die Tatsache, dass das Recht auf die Arbeit in der Genossenschaft und die persönlichen Arbeitspflichten untrennbare Bestandteile der ELG-Mitgliedschaft darstellen.

2/ Die Theorie des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes und die praktische Tätigkeit der ELG gehen von der Tat aus, dass die Mitgliedschaft in der ELG ein komplexes Rechtsverhältnis bildet, dessen Bestandteile die folgenden sind: Vermögensverhältnisse, Bodenverhältnisse, Teilnahme in der Direktion und Leitung der ELG, und /heutzutage/ vor allem die Arbeitsverhältnisse.

Die ELG-Mitgliedschaft ist das wichtigste Rechtsfaktum vom Gesichtspunkt der Herstellung von Rechtsverhältnissen mit der ELG aus. Die Arbeitsverhältnisse der ELG-Mitglieder bilden den bedeutendsten Bestandteil der Mitgliedschaftsverhältnisse. Die Herstellung der Arbeitsverhältnisse der ELG-Mitglieder beruht nicht darauf, ob das ELG-Mitglied eine besondere Vereinbarung schliesst oder nicht, /wie dies der Fall von Personen im Arbeitsverhältnis ist/, sondern sie folgt aus dem Mitgliedschaftsverhältnis der ELG, aus den Rechten und Pflichten des ELG-Mitgliedes. Die entgegengesetzte Auffassung, wonach in der ELG zwischen der Genossenschaft und ihren Mitgliedern solche Arbeitsverhältnisse als gesellschaftliche Verhältnisse zustande kommen würden, aus denen später selbst die ELG-Mitgliedschaft folge, ist unrichtig. In dieser Hinsicht hat auch jene Tatsache keinerlei Bedeutung, dass das Gesetz über die landwirtschaftlichen Vereinigungen für die Mitglieder der ELG solche Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen vorsieht, die wir im späteren behandeln werden.

Im Bezug auf seine eigene Genossenschaft steht das Mitglied der ELG nicht im Arbeitsverhältnis, es ist kein "Arbeiter" seiner Genossenschaft, sondern ein Mitbesitzer derselben. Die einheitliche landwirtschaftliche Genossenschaft beruht auf dem sozialistischen Eigentum der grundlegenden Produktionsmittel / die Grundstücke bilden eine Ausnahme, da sie i.a. zu dem Besitz der ELG-Mitglieder gehören/, die gemeinsame Arbeit in der ELG erbaut sich auf solche

sozialistische Produktionsverhältnisse, die im Arbeitsprozess die Möglichkeit der Ausbeutung ausschliessen. Die Rechtsregelung der Produktionsverhältnisse gehört im wesentlichen in die Sphäre der landwirtschaftlichen Gesetzgebung.

Bei der Verwendung der normativen Dokumente im Zusammenhang mit der Arbeit für die Arbeitsverhältnisse in der ELG muss man aus der These des Artikels /2/ vom § /3/ des Arbeitskodizes ausgehen. Hier findet man Folgendes über diese Frage: "Die Arbeitsverhältnisse jener Staatsbürger und Mitglieder der Einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaften, die in der Genossenschaft auf Grund eines von den Organen der Genossenschaft erhaltenen Arbeitsauftrages arbeiten, aber keine Mitglieder der Genossenschaften sind, und sie stehen in keinem Arbeitsverhältnisse mit ihnen, werden im Arbeitskodex nur sofern geregelt, in wiefern diese Regelung im Arbeitskodex selbst oder in spezifischen normativen Dokumenten oder Satzungen unmittelbar vorgeschrieben oder bestimmt wird."

Aus den oben zitierten Thesen des Arbeitskodizes folgt eindeutig, dass die Rechtsregelung der Arbeitsverhältnisse der ELG-Mitglieder im Grunde genommen die Normen des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes beinhalten und nicht die des Arbeitsrechtes. Dies bezeugt in erster Linie Artikel /2/ des §-s 45. des Gesetzes über die landwirtschaftliche Vereinigung. Diese Thesen des Arbeitskodizes hingegen erstrecken sich nur in den Fällen auf die Mitglieder der ELG, wo dies unmittelbar vom Kodex bestimmt wird, wenn spezifische Vorschriften oder die Satzungen der

jeweiligen Genossenschaften dies vorschreiben.

Auf die Rechtsregelung der Arbeitsverhältnisse der ELG - Mitglieder sind nur jene Thesen des Arbeitskodex zu erstrecken, die bei ihrer Realisierung in der ELG zugleich den Interessen der sozialistischen Gesellschaft entsprechen. Solche sind z.B.: die Vorschriften des Arbeitskodex für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene, bzw. die Vorschriften für die Arbeitsaufnahme von Frauen und Jugendlichen, Vorschriften, die sich auf die Kaderbildung beziehen und die Frage der Schäden, die durch Arbeitsunfälle, Erkrankungen und Berufsschäden verursacht werden.

Was die Erstreckung der Geltung der weiteren Thesen des Arbeitskodex für die mitgliedschaftlichen Arbeitsverhältnisse in der ELG anbelangt, wird die Regelung dieser Thesen in den spezifischen Normen des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes abgefasst. Die Erstreckung der anderen Thesen des Arbeitskodex auf die Arbeitsverhältnisse der ELG-Mitglieder trägt einen zweifachen Charakter. Die spezifischen Normen verweisen entweder auf die entsprechenden Thesen des Arbeitskodex /dies kommt in der Praxis öfter vor/, oder die entsprechenden Normen des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes wiederholen die gesetzliche Regelung, die der Arbeitskodex beinhaltet, in der Weise, dass die Verhältnisse in der ELG berücksichtigt werden. Die Wiederholung der anderen Thesen des Arbeitskodex mit dem Zweck, sie auf die Arbeitsverhältnisse der ELG zu erstrecken, löst die innere Harmonie des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes auf.

Deshalb ist die buchstäbliche Wiederholung der Thesen des Arbeitskodex nicht erlaubt; es handelt sich lediglich um die Übernahme der Idee der in dem Arbeitskodex festgelegten Regel, wobei die grundsätzlichen Prinzipien des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes berücksichtigt werden müssen.

II. Inhalt der mit der ELG hergestellten mitglied-schaftlichen Arbeitsverhältnisse

1/ Durch die Herstellung der Mitgliedschaft in der ELG bekommen die Mitglieder der Genossenschaft erweiterte Mitgliederrechte und nehmen weite Verpflichtungen auf sich, von denen wir auf dieser Stelle das Arbeitsrecht und die sich aus diesem ergebenden Pflichten behandeln werden.

Wenn eine Person zu Mitglied der Genossenschaft wird, verpflichtet sie sich mit ihrer individuellen Arbeit, gemäß ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten in der Genossenschaft teilzunehmen. In den Normen des positiven landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes, wo man auf die Verwirklichung des in der Verfassung der CSSSR garantierten Rechtes auf Arbeit hinweist, handelt es sich um diese Pflicht des Mitglieds. Die in der ELG persönlich verrichtet Arbeit ist einer der charakteristischen Züge der Produktionsgenossenschaft sozialistischer Art. Die ELG ist eine Produktionsgenossenschaft sozialistischer Art, so gibt es in unseren einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaften keine sogenannte Ehrenmitgliedschaft, wo das Mitglied der ELG keine Arbeitsverpflichtungen hat.

Die Entscheidung über die Frage der durch die ELG-Mitglieder im Sinne der Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen zu verrichtenden Arbeit wird von der Direktion der Genossenschaften getroffen. Die Mitglieder der Genossenschaft werden in die einzelnen Produktions- und Organisationseinheiten auf Aushilfsarbeit, in Baubrigaden usw. eingeteilt. Bei der Entscheidung über die Fragen der Arbeitseinteilung bzw. der Quantität der in der kollektiven Wirtschaft zu verrichtenden Arbeit werden von der Direktion die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Genossenschaft und weiterhin der Gesundheitszustand und die Fähigkeiten des Mitglieds berücksichtigt. Die Direktion beachtet gemäss ihrer Möglichkeiten auch die Produktionsqualifikation des Genossenschaftsmitglieds. Der Beschluss der Direktion über die Arbeitseinteilung wird dem Mitglied schriftlich mitgeteilt, aber die Fragen der Einteilung des Mitglieds werden vorher, beim Eintritt des Mitglieds in die Genossenschaft abgesprochen.

2/ Wenn man die Lage der im Arbeitsverhältnis stehenden Werktätigen, ihre sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden und im Arbeitskodex garantierten Rechte mit der Lage der ELG-Mitglieder und ihren Rechten, die sie während ihrer Arbeit in der ELG geniessen vergleicht, muss man darauf hinweisen, dass es auf diesem Gebiet vor der Verabschiedung des Gesetzes über die landwirtschaftlicher Vereinigung gewisse Unterschiede gab.

Während der Arbeitsvertrag der Werktätigen im Arbeitsverhältnis, der Arbeitsgesetzgebung entsprechend, den bestimmten Bereich der Pflichten und die Ordnung der Arbeitslohnung relativ genau beinhaltet, war für die Lage der Genossenschaftsbauer im Arbeitsprozess eine gewisse Unkonsequenz charakteristisch. Im Interesse der Sicherung der Erfüllung der Aufgaben in der Genossenschaft war die Direktion in der Lage die Genossenschaftsmitglieder für solche Arbeit zu ernennen und versetzen, worüber sie vor ihrem Eintritt in die ELG nicht übereingekommen sind.

Die Gründe für diese Lage sind in der historischen Entwicklung der ELG und in ihren Wirtschaftsverhältnissen zu suchen. In dem Masse, wie sich die Genossenschaften unter den Verhältnissen der entwickelten sozialistischen Gesellschaft wirtschaftlich verstärkt haben, ist auch die Sicherung einer solchen Lage im Arbeitsprozess für die ELG-Mitglieder notwendig geworden, worüber die Werktätigen im Arbeitsverhältnis auf Grund normativer Arbeitsdokumente verfügen. Mit der Verabschiedung des Gesetzes über die Landwirtschaftliche Vereinigung haben auf diesem Gebiet wesentliche Veränderungen stattgefunden.

3/ Zwecks Abschaffung der obenerwähnten Unterschiede zwischen ELG-Mitglieder und Werktätigen im Arbeitsverhältnis wurden in dem Gesetz über die landwirtschaftliche Vereinigung für die ELG-Mitglieder die Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen eingeführt.

Diese Vereinbarungen sind aber keine Arbeitsverträge. Ihr Ziel war, die ELG-Mitglieder auf das Niveau zu erheben, auf dem die Werktätigen anderer Zweige der Volkswirtschaft stehen. Die Vereinbarungen sollen als derartige Rechtsgrundlagen dienen, die die Arbeit für die Genossenschaftsmitglieder nicht nur von den Bedürfnissen der Genossenschaft abhängig garantieren, sondern mit Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und Produktionsqualifikation. Durch die Mechanisierung der Landwirtschaft, durch die Spezialisierung der landwirtschaftlichen Produktion und im Einklang mit der Erhöhung der Produktionsqualifikation der ELG-Mitglieder wird es schon heute notwendig, den Kreis der Arbeitsrechte und Pflichten jedes einzelnen ELG-Mitglied zu bestimmen. Diese Umstände müssen sich in den Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen widerspiegeln. Über die Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen besagt das Gesetz wort-wörtlich, dass sie aus dem Zwecke geschlossen wird, die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Recht des Genossenschaftsmitgliedes auf Arbeit, und aus der Pflicht in der Genossenschaft zu arbeiten ergeben, ausführlicher zu bestimmen. /Artkil /1/ des §-s /48/ des Gesetzes über die landwirtschaftlichen Genossenschaften.

Die Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen muss Hinweise auf folgende Fragen beinhalten.

a/ Art der von dem Genossenschaftsmitglied zu verrichtenden Arbeit /Einteilung/,

b/ Ort der Arbeitsverrichtung /Stellen, Wirtschaft, Produktionseinheit, oder anderer angegebener Ort,

c/ Tag des Arbeitsbeginns.

In dem Falle, wenn die Genossenschaft nicht in der Lage ist, die Arbeit ihren Mitgliedern das ganze Jahr hindurch zu gewähren, oder wenn sie die Möglichkeit in voller Arbeitszeit zu arbeiten nicht garantieren kann, muss in der Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen die Quantität der während des Kalenderjahres zu verrichtenden Arbeit mit Bezugnahme auf das Mitglied festgelegt werden. Es können in der Vereinbarung andere solche Voraussetzungen angegeben werden, an denen die Genossenschaft oder das Genossenschaftsmitglied interessiert sind. Solche Bedingungen sind i.a. die Präzisierungen im Zusammenhang mit der Arbeitslohnung. Die Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen muss schriftlich abgefasst werden, im entgegengesetzten Falle ist sie nicht gültig. Ein Exemplar von der Vereinbarung wird dem Mitglied zugeschickt. Was die Gültigkeitsdauer der schriftlichen Vereinbarung betrifft, besteht die Regel, darnach die Vereinbarung für unbestimmte Zeit geltend angesehen werden muss, wenn im Zusammenhang mit dieser Frage keine weitere Hinweise vorhanden sind.

Entsprechend der schriftlichen Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen muss die Genossenschaft ihrem Mitglied die in der erwähnten Vereinbarung festgestellte Arbeitsquantität garantieren.

Die Genossenschaft ist verpflichtet, dem Genossenschaftsmitglied eine minimale Arbeitsquantität zu gewähren, die dazu ausreicht, dass sie für die Sozialversicherung als ein Kalenderjahr verrechnet werden kann. In dem Falle, wenn die Genossenschaft dem Genossenschaftsmitglied keine entsprechende Beschäftigung durch das ganze Jahr garantieren kann, muss die Genossenschaft mit dem Genossenschaftsmitglied die Möglichkeit anbieten, anderswo, vorübergehend bei einer anderen Organisation die Arbeit aufzunehmen, und in einem solchen Falle muss sie ihm beim Arbeitsbeginn effektiv behilflich sein.

Veränderungen in der Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen können auf die Initiative der Genossenschaft oder des Genossenschaftsmitglieds durchgeführt werden. Das Genossenschaftsmitglied darf die Modifikation der Vereinbarung wegen seines Gesundheitszustandes oder anderer berechtigten Ursachen verlangen. Seitens der Genossenschaft kann die Veränderung der Vereinbarung wegen der technischen oder organisatorischen Veränderungen, die sich in der ELG vollziehen, stattfinden, oder dann, wenn das Genossenschaftsmitglied wegen seines Gesundheitszustandes nicht in der Lage ist seinen in der Vereinbarung festgelegten Arbeitsbereich zu verwalten, oder wenn es aus seinem eigenen Fehler regelmässig keine befriedigende Arbeitsleistung bringt.

Die Aufhebung der Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen erfolgt in erster Linie dann, wenn die Mitgliedschaftsverhältnisse in der ELG aufgehoben werden /wenn die ELG selbst aufgelöst wird/. Im weiteren ist es auch in dem Falle möglich, wenn die Zeit, wofür die Vereinbarung geschlossen wurde, abgelaufen ist, bzw. dann, wenn das Genossenschaftsmitglied und die Genossenschaft darüber übereingekommen sind. In dem Falle, wenn das Genossenschaftsmitglied pensionsberechtigt wird, verliert die Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen ihre Gültigkeit nicht, ausser dass das pensionierte Genossenschaftsmitglied dies verlangt.

Die ausführlichen Bedingungen der Veränderung und der Gültigkeitsaufhebung der Verträge über die Arbeitsbedingungen ist im Beschluss N^o138/1975 der Regierung der CSSSR beinhaltet.

III. Aufhebung der mitgliedschaftlichen Arbeitsverhältnisse mit der ELG

Im Sinne des Gesetzes über die landwirtschaftliche Vereinigung hebt sich die ELG-Mitgliedschaft auf folgender Grundlagen auf: a/ Vereinbarung, b/ Austritt, c/ Austritt für kurze Zeit, d/ Ausschluss, e/ Tod des Genossenschaftsmitglieds, f/ Abschaffung der bestehenden Genossenschaft, wenn sie zum Staatsgut wird, oder ihre Bodengrundlage endgültig verliert. /§ 19./

Im Zusammenhang mit der Aufhebung der ELG-Mitgliedschaft werden auch jene Mitgliedschaftsrechte und Pflichten aufgehoben, die sich aus dem Mitgliedschaftsverhältnis ergeben.

Mit der Aufhebung der ELG-Mitgliedschaft werden auch die Recht und Pflichten des Mitglieds aufgehoben.

+ + +

1/ Zum Schluss muss man im Zusammenhang mit der Frage des mitgliedschaftlichen Arbeitsverhältnisses in der Genossenschaft bemerken, dass in der Genossenschaft ausser der ELG-Mitglieder auch Werk tätigen arbeiten dürfen, die im Arbeitsverhältnis mit der Genossenschaft stehen.

Daraus folgt, dass der Arbeitskodex die Arbeitsverhältnisse jener Werk tätigen, mit denen die ELG einen Arbeitsvertrag schliessen darf, vollkommen bestimmt. Die ELG hat das Recht darauf mit den Werk tätigen ein provisorisches oder festes Arbeitsverhältnis herzustellen. Die Rechtsgrundlage des mit der ELG hergestellten provisorischen oder festen Arbeitsverhältnisse ist der Arbeitsvertrag, dessen Voraussetzungen durch den Arbeitskodex und andere normative Dokumente des Arbeitswesens vorgeschrieben werden.

2/ Um die Frage der Rechtsregelung der Mitgliedschafts- und Arbeitsverhältnisse der ELG-Mitglieder abzuschliessen muss man feststellen, dass die Rechtslage der ELG-Mitglieder im Zusammenhang mit der Genossenschaft durch die Normen des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes in komplexer Weise geregelt wird.

Dies bezieht sich auch auf die Rechtsregelung der Mitgliedschaftsverhältnisse der ELG. In dieser gesetzlichen Regelung gelten die allgemeinen Prinzipien der Arbeit in der sozialistischen Gesellschaft. Dies bedeutet vor allem das Recht auf die jede Ausbeutung ausschliessende Arbeit, das Recht auf Erholung, das Recht auf einen Gegenwert der Arbeit, der den sozialistischen Prinzipien entspricht, die soziale Versorgung der Werktätigen usw.

Diese Prinzipien wurden bereits in der Verfassung der CSSR von 1960 festgelegt. Daraus folgt, dass diese solche Verfassungsprinzipien sind, die später - ähnlich dazu, wie sie in den normativen Dokumenten des Arbeitswesens ausgearbeitet wurden - auch in den Normen des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes ausführlicher erarbeitet wurden, trotz der Tatsache, dass es Unterschiede in der gesetzlichen Regelung der Rechtsverhältnisse des Arbeitswesens, die in den normativen Dokumenten des Arbeitswesens geregelt wurden, und der in den Normen des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes festgelegten Arbeitsverhältnisse der ELG-Mitglieder gibt, ist das Wesen von diesen das Gleiche. Es ergibt sich aus den obenerwähnten Verfassungsprinzipien und weiterhin aus der Tat, dass diese Prinzipien auf der sozialistischen Produktionsweise der staatlichen und genossenschaftlichen Organisationen beruhen.

Im Zusammenhang mit der Frage, die Verhältnisse der ELG-Mitgliedschaft im Arbeitswesen der Lage der Werktätigen im Arbeitsverhältnis angeglichen werden muss

- was langfristig nach unserer Meinung richtig ist -, muss man die Bemerkung machen, dass diese nicht nur eine rechtliche, sondern in erster Linie eine ökonomische Frage ist. Zugleich muss man immer wiederholen, dass die Mitgliedschaftlichen Arbeitsverhältnisse lediglich ein Element des Mitgliedschaftsverhältnisses darstellen. Das Mitgliedschaftsverhältnis wurde später ausführlicher ausgearbeitet - ähnlich zur Ausarbeitung dieser in den normativen Dokumenten des Arbeitswesens -, und nach der allgemeinen Regel entsteht es mit der Entstehung der Mitgliedschaft in der ELG, bzw. es hört mit ihrer Aufhebung auf. Deshalb ist es wünschenswert, dass die Fragen der ELG-Mitgliedschaft, bzw. die der Mitgliedschaftsrechte und Pflichten durch ein einheitliches komplexes normatives Dokument der landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechte geregelt werde. Zur Zeit ist das Gesetz über die landwirtschaftliche Vereinigung ein derartiges normatives Dokument.

3/ Aus der kurzen Erörterung, wobei wir die Rechtsregelung der Arbeitsverhältnisse der ELG-Mitglieder überschaut, und sie mit der Regelung des Arbeitsverhältnisses in der Gesetzgebung im Arbeitswesen verglichen haben, folgt eindeutig, dass der Unterschied in der Rechtsregelung - da beide oben erwähnten Kategorien in der sozialistischen Gesellschaft ihre Arbeit verrichten -, veraltet ist. Diese richtige Richtlinie folgt aus der marxistisch-leninistischen Lehre über die Abschaffung der bedeutenden Unterschiede zwischen industrieller und landwirtschaftlicher Arbeit, zwischen dem Leben in der Stadt oder im Dorf.

Die KP der CSSSR legt grosses Akzent auf diese Tatsache und sie stützt sich auf sie, wie z.B. auf der Plänarsitzung von 1975 des ZK der KP der CSSSR wo man sich mit den Fragen der Landwirtschaft befasste.

Im Zusammenhang mit den Vorbereitungen zum 15-ten Kongress der KP der CSSSR kamman in dem Rechenschaftsbericht des Präsidiums des ZK der KP über die Weiterentwicklung der Landwirtschaft und der Lebensmittelindustrie sthet Folgendes: " Als die dritte grundlegende Schlussfolgerung, die sich aus der Verwirklichung der Beschlüsse des 13ten Kongresses ergeben, muss man hervorheben, dass die Entwicklung der Produktivkräfte, die die materielle Basis zur dynamischen gesellschaftlichen Entwicklung der sozialistischen Landwirtschaft, zur Vertiefung ihres sozialistischen Charakters geschaffen hat, damit wir einen weiteren riesigen Schritt vorwärts auf dem Gebiet der Annäherung der Lebensbedingungen auf dem Dorfe und in der Stadt, der Arbeitsbedingungen der industriellen und landwirtschaftlichen Arbeit machen können."

Auf der obenerwähnten Plänarsitzung der KP der CSSSR hat man die Prinzipien des neuen Gesetzes über die landwirtschaftlichen Vereinigung diskutiert und angenommen, bzw. die Mustersatzung der ELG, die Ende 1975 als normatives Dokument unserer genossenschaftlichen Landwirtschaft von der Budnesversammlung der CSSSR bestätigt wurde. Auch die progressiven normativen Dokumente müssen die weitere wirtschaftlichen Entwicklung unserer sozialistischen Gesellschaft befördern.

Diese ergeben sich unmittelbar aus der Landwirtschaftspolitik der KP der CSSSR und bei ihrer Ausarbeitung hat man die Erfahrungen der anderen sozialistischen Länder vor allem der Sowjetunion breit verwendet. Unsere Regelung des landwirtschaftlichen Genossenschaftsrechtes geht bei der Widerspiegelung der in diesem Artikel behandelten Fragen der Mitgliedschaftsverhältnisse in der EWG von diesen Prinzipien aus.

Fussnoten

1. siehe Gesetz n° 122/1975. Artikel /1/ § 6. des Landwirtschaftlichen Genossenschaftlichen Gesetzbuches